

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДАЮ

педагогическим советом
протокол от **31.08.2022 № 1**

Директор _____ Е. Г. Гордеева
Приказ от **01.09.2022 № 109.7**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ)
НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ГБОУ № 620 «РОСТОК»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБОУ № 620 «РОСТОК» (далее — Положение, система наставничества) определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру и субъекты, формы наставничества в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников системы образования Санкт-Петербурга. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08.

1.2. Нормативная правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования.

1.3. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

Куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения — школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества;

Наставничество — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

Форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон;

Наставник — участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

Наставляемый — участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование);

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее — ЦНППМ) — структурное подразделение Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников, управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

Центр развития наставничества (далее — ЦРН) — структурное подразделение Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, осуществляющее организацию и обеспечение деятельности по реализации региональной модели наставничества в государственных образовательных учреждениях Санкт-Петербурга;

Тьютор — штатный или внештатный сотрудник ЦНППМ и/или ЦРН, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

1.4. Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы постдипломного педагогического образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах

повышения квалификации; составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Система наставничества носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагогического работника и призвана решать его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого.

Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

2. Цели, задачи, принципы системы наставничества

2.1. Цель системы наставничества- создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в ГБОУ № 620 «РОСТОК» для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогических работников.

2.2 Задачи системы наставничества:

- Содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- Обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- Оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в ГБОУ № 620 «РОСТОК»;
- Способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

2.3. Система наставничества основывается на следующих принципах:

- Принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- Принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности, на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- Принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- Принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом

всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества

3.1. Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в образовательных учреждениях:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, а также демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

3.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества в образовательной организации включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий «дорожной карты» по реализации персонализированных программ наставничества;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность ЦНППМ, ЦРН, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях

4. Структурные компоненты системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений

4.1. Субъекты внутреннего контура системы наставничества и их функции:

образовательное учреждение:

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимает положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, «дорожную карту» по реализации указанного положения и т.д.;
- организует контакты с субъектами внешнего контура по проблемам наставничества во внешнем контуре;
- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы наставничества; создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества;
- руководитель образовательного учреждения осуществляет руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;

- создает структуры либо определяет куратора реализации программ наставничества в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых.

Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

4.2. Субъекты внешнего контура системы наставничества и их функции:

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования (далее - СПб АППО):

- оказывает содействие при внедрении системы наставничества на региональном уровне по вопросам: информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ – программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки (далее — программы ДПО) по направлению деятельности;
- организует и проводит образовательные мероприятия для педагогических работников и управленческих кадров;
- обеспечивает разработку и внедрение нового содержания образования, технологий обучения; обеспечивает вовлечение профессиональных сообществ в систему наставничества.

ЦРН:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательных учреждений в сфере системы наставничества;
- принимают участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- принимают участие в подготовке участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- участвуют в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- участвуют в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников;
- выявляют, систематизируют, отбирают и диссеминируют новые рациональные и эффективные практики наставничества;
- консультируют образовательные учреждения по вопросам внедрения целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций.

ЦНППМ:

- формирует систему методического сопровождения освоения программ ДПС) с использованием индивидуальных образовательных маршрутов (далее — ИОМ) на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

- осуществляет сопровождение по ИОМ педагогических работников в образовательных учреждениях;
- создает условия для обеспечения возможности каждому педагогу выбирать способы и формы повышения квалификации и развития профессионального мастерства, добровольно участвовать в различных формах методической работы и наставничества (в качестве наставника и/или наставляемого).

Информационно-методические центры администраций районов Санкт-Петербурга:

- оказывают методическую помощь образовательным учреждениям при разработке локальных актов и иных документов образовательных учреждений в сфере системы наставничества;
- оказывают методическую помощь образовательным учреждениям в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- принимают участие в подготовке участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно - практическим конференциям, фестивалям и т. д.; участвуют в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества.

5. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы наставничества

Внедрение и реализация системы наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.